फरीदाबाद
मजदूर समाचार

'मजदूर समाचार' की कुछ सामग्री अंग्रेजी में इन्टरनेट पर है। देखें–
< http://faridabad majdoorsamachar.blogspot.in>

डाक पता : मजदूर लाईब्रेरी, आटोपिन झुग्गी, एन.आई.टी. फरीदाबाद – 121001

राहें तलाशने-बनाने के लिए मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

नई सीरीज नम्बर 312 1/– जून 2014

सऊदी अरब में तीसरी धारा

मजदूर समाचार के अप्रैल अंक में हम ने मजदूरों में उभर रही दो धाराओं को चिन्हित किया था, और इसके बारे में ये लिखा था:

धारा 001 – फैक्ट्री रिहा करते उफान। *फैक्ट्रियों पर से मैनेजमेन्टों का कब्जा हटाना। फैक्ट्रियों को समूहों के लिये स्वतन्त्र स्थल बना देना। ऐसे माहौल का निर्माण जिसमें स्वयं को, एक-दूसरे को, और दुनिया को नये सिरे से देखने का आमन्त्रण है। खूब बातचीत, गहरी नीन्द, मनन-चिन्तन, सोच-विचार, आदान-प्रदान। किसी भी समय अन्ताक्षरियों में झूम जाना। नये रिश्तों का निर्माण और स्वतन्त्र सामुहिक जीवन की सम्भावनाओं के प्रवाहों में बहना।*

धारा 002 – फैक्ट्री-द्रोहियों का उभार। *समूहों में मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर आक्रमण करना। भयभीत मैनेजमेन्टें। युद्धस्थल बनते औद्योगिक क्षेत्र। बढती सँख्या में राजनीतिक कैदी बनते मजदूर। जमानत पर छोड़ने से इनकार करते न्यायालय। कार्यस्थलों पर मैनेजरों-सुपरवाइजरों के दुर्व्यवहार पर बढती रोक। रियायतों के खेलों का लड़खड़ाने लगना। बिचौलियों का असंगत होना। मजदूरों के बीच आदान-प्रदानों और तालमेलों में नई गति।*

एक मित्र ढाई वर्ष सऊदी अरब में निर्माण क्षेत्र में काम करके आया है। उन्होंने विस्तार से बातचीत में और लेख के जरिये एक बारीक एवं उत्तेजक छवि दर्शाई है।

कन्सट्रक्शन साइट पर 5-6000 लोग तरह-तरह के कामों में कार्यरत हैं। यहाँ दुनिया में जगह-जगह से वरकर हैं, ज्यादातर लोग भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश, नेपाल, जोर्डन, फिलिस्तीन, मिश्र से हैं। निर्माण कार्य विशाल क्षेत्र में फैला हुआ है और मजदूरों का निवास कैम्पों में है। तापमान बहुत ऊँचा रहता है।

यह मित्र एक बहुत बड़े प्रोजेक्ट में थे जिसे अरब टेक कन्सट्रक्शन, सऊदी बिन लादेन ग्रुप और इफेको (एमिरेट्स फाल्कन इलेक्ट्रो-मैकेनिकल कम्पनी) मिल कर चला रहे हैं। इसके तहत 5000 विला बनाये जा रहे हैं। पाइपलाइन, पाइप फिटिंग, प्लम्बिंग, इलेक्ट्रिकल, डक्टिंग, इन्सुलेशन, चिनाई, आर सी सी, कारपेन्टरी, प्लास्टर ऑफ पेरिस, पेन्टिंग, क्रेन ऑपरेशन, मोबाइल क्रेन ऑपरेशन, ड्राइविंग आदि में वरकर कार्यरत हैं। कन्सट्रक्शन में ये सब काम एक-दूसरे से जुड़े हैं।

तनखा 1000 से 1300 सऊदी दिनार के बीच रहती है। यह 16,000-20,000 रुपये है। लेबर कैम्प में डोरमेट्रियों में रहने का प्रबन्ध है, कैम्प से साइट पे ले जाने का प्रबन्ध कम्पनी करती है और खाने का महीने में 300 दिनार में हो ही जाता है। ओवर टाइम 300-400 दिनार का हो जाता है। महीने में घर-परिवार को 10-15,000 रुपये भेजना हो सकता है। यही इनसेन्टिव है सऊदी अरब, कुवैत, दुबई, आबू धाबी, कतर काम करने जाने का।

डोरमेट्रियों में चाहे आप त्रिवेन्द्रम से हों, चाहे गोरखपुर, चाहे भागलपुर, चाहे दिल्ली, चाहे लुधियाना, चाहे लाहौर, चाहे कराची, चाहे ढाका, चाहे चिटगाँव, चाहे काठमाण्डू, चाहे पोखरा से हों, एक साथ रहते हैं और आपस में तालमेल एवं बढिया बातचीत रहती है। फिलिस्तीन, जोर्डन, मिश्र से आये लोग ज्यादातर फोरमैन, इंजीनियर व मैनेजर हैं और वे अलग स्थान पे रहते हैं।

तीसरी धारा का सन्दर्भ

कन्सट्रक्शन साइट पर लगातार खींचातान चलती है, और बीच-बीच में टकराव बढ ही जाते हैं। किसी भी कार्यस्थल की तरह जल्दी और अधिक काम करवाने की भगदड़-सी मची रहती है। वरकरों के साथ फोरमैनों की लगातार चिक-चिक चलती रहती है। और मैनेजरों तथा इंजीनियरों की फोरमैनों के साथ झाँय-झाँय होती रहती है। ये चिक-चिक और झाँय-झाँय रिसावों के लिये बेहद उर्वरक हैं।

चटकना, टूटना, दरार पड़ना

चिक-चिक और झिक-झिक सामान्य तौर पर एक सीमा तक तो बर्दाश्त की जाती हैं। और ये सीमा अदृश्य है। कब, कहाँ क्या हो जाये, ये अनिश्चित रहता है। मजदूरों के इस-उस समूह से हुई खटपट डोरमेट्रियों में चर्चा का विषय बन जाती हैं। तनखा टाइम पे नहीं मिली, या किसी फोरमैन ने बदतमीजी की, या ब्रेक सिकुड़ी, या किसी इंजीनियर अथवा मैनेजर ने घमण्ड दिखाया, या डोरमेट्री में एसी फेल हो गया, या काम की स्पीड पे बहस हुई, या एक्सीडेन्ट हुआ, या किसी को वार्निंग लैटर दिया गया, या ओवर टाइम के पैसे काटे गये, या आफिस में किसी काम से जाने पर दुर्व्यवहार किया गया – ये सारे मुद्दे डोरमेट्रियों में बातचीत और विश्लेषण में रहते हैं।

चमकाना तीसरी धारा से

आज हम डोरमेट्रियों से निकल कर साइट पर नहीं जायेंगे। वाहन खाली खड़े रह गये इन्तजार में। कुछ घण्टे यूँ ही निकल गये। फोरमैन आया, रिक्वेस्ट किया। फिर इंजीनियर आया और रिक्वेस्ट किया। हम फिर भी नहीं माने। मैनेजर आया। उसने भी रिक्वेस्ट की। कोई नहीं निकला। दूसरे दिन भी यही हुआ। तीसरे दिन भी यही हुआ। चौथे दिन भी यही हुआ। इस तरह दस दिन हो गये। तब ग्यारहवें दिन सऊदी सरकार की पुलिस आई और हमें डराने के लिये हवा में गोलियाँ चलाई। हमें काहे को डरना था? कोई नहीं डरा। अगले दिन (शेष पृष्ठ चार पर)

मैनेजर की जबानी

एक मित्र की आई टी-बी पी ओ क्षेत्र की एक मिडल लेवल मैनेजर से औपचारिक मुलाकात तीन-चार घण्टे की रोचक चर्चा में बदल गई। कम्पनी में 8000 लोग गुड़गाँव, नोएडा, चेन्नै, कोची, मनीला (फिलीपीन्स) स्थित कार्यस्थलों पर काम करते हैं। अमरीका में सरकार व कम्पनियों के पी.एफ., एच आर सम्बन्धित बेनेफिट प्रबन्धन का कार्य यह कम्पनी वेब सर्विस तथा फोन सर्विस के माध्यम से करती है। आई टी समाधान भी कम्पनी प्रदान करती है।

इस कम्पनी की ही बात नहीं है, बल्कि सब आई टी-बी पी ओ कम्पनियों में सब से ज्यादा असुरक्षित मैनेजर हैं। कम्पनी खातों में मैनेजर कम्पनी पर कॉस्ट हैं और मैनेजर स्वयं भी अपने को कॉस्ट के तौर पर देखते हैं। वरकर रखना तो एक अनिवार्य आवश्यकता है, वरकरों के बगैर तो काम चलेगा ही नहीं, पर मैनेजर जिनके जरिये वरकरों से काम करवाया जाता है वे कॉस्ट (खर्चा, कम्पनी पर बोझ) के तौर पर देखे जाते हैं। मैनेजरी की सीढी पर जितना ऊपर चढते हैं उतने ही बड़े कॉस्ट के रूप में देखे जाते हैं। इसलिये मैनेजर आपस में बहुत प्रतियोगी हो जाते हैं, प्रतिद्वंद्वी हो जाते हैं। प्रत्येक मैनेजर को हमेशा यह दिखाना जरूरी होता है कि वह कम्पनी के लिये कितना लाभदायक है।

आई टी-बी पी ओ क्षेत्र में काफी मैनेजर वरकर से उठ कर आये हैं इसलिये जानते हैं कि मजदूर कैसे काम करते हैं। ड्युटी के दौरान कम्पनी फेसबुक तथा ट्विटर को ब्लॉक कर देती है और बाकी सब साइट्स पर जा सकते हैं। वरकर भी काम से अलग साइटें देखते रहते हैं और मैनेजर भी काम से अलग साइटें देखते रहते हैं। जब दबाव आता है तब वरकरों से मैनेजर कहते हैं कि यह सब बन्द करो।

दो-तीन वर्ष पहले आई टी-बी पी ओ कम्पनियों ने सर्वरों पर एक सॉफ्टवेयर लोड करवाया जो यह ब्यौरा तैयार करता है कि प्रत्येक कम्प्युटर से किस-किस साइट पर गये और वह कितना काम से सम्बन्धित था तथा कितना वर्क से परे घूमना। वरकरों और मैनेजरों ने इस सॉफ्टवेयर को कार्यस्थल पर पुलिस निगरानी कह कर इसका विरोध किया, जब-जब काम आता है तब-तब हम काम करते ही हैं, फिर यह ब्यौरा किसलिये एकत्र करते हैं। कम्पनी ने सॉफ्टवेयर को टैस्ट मात्र बताया, कम्पनी सिर्फ यह जानना चाहती हैं कि कितना काम से सम्बन्धित है और कितना अन्यथा। मासिक रिपोर्ट आने लगी, चेहराविहीन कम्पनी उत्पादकता का राग अलापने लगी, वरकरों की छँटनी, मैनेजरों की छँटनी एजेन्डे पर। और, मैनेजरों का काम : वर्क से परे वाले हिस्से को कम करो।

वरकरों ने, मैनेजरों ने दिमाग दौड़ाये। सॉफ्टवेयर फाइल नाम के अनुसार वर्क के लिये अथवा वर्क के परे की गणना करती है। फाइल का नाम बदल देना............ देखना वर्क से परे की साइट और सॉफ्टवेयर में दर्ज होता है वर्क रिलेटेड साइट के तौर पर !

अन्दर–बाहर के परे जाना..

(पृष्ठ चार का शेष)

लेकिन फैक्ट्री-स्तर पर स्थाई और अस्थाई मजदूरों में जोड़ों का बनना, यानी, आज के माफिक फैक्ट्री-स्तर पर मजदूर संगठन बनना सामान्य है। इसलिये आज फैक्ट्रियों पर कम्पनियों का, मैनेजमेन्टों का नियन्त्रण हर समय डगमग रहता है।

इधर 2008-2009 से बर्खास्त-निलम्बित-शर्तों पर हस्ताक्षर वाली कम्पनियों की शतरंजी चाल स्थाई मजदूरों के नकेल डाल कर, नकेल कस कर सब मजदूरों पर नियन्त्रण बनाये रखने के लिये प्रयोग की जा रही है।

20 वर्ष पहले भी और इन 10 वर्षों में तो और भी ज्यादा फैक्ट्री मजदूरों ने अद्भुत कदम उठाये हैं। ऐसा एक कदम जिसे फरीदाबाद और ओखला औद्योगिक क्षेत्र में मजदूरों ने उठाया है उसे गत्तों वाला कदम कह सकते हैं। आज फैक्ट्रियाँ एक-दूसरे से दूर नहीं हैं बल्कि औद्योगिक क्षेत्र में हजारों फैक्ट्रियाँ अगल-बगल में हैं। अनेकों फैक्ट्रियों के मजदूर कुछ रास्तों से रोज गुजरते हैं। इसलिये गत्तों पर अपनी बातें लिख कर शिफ्टों के समय उन रास्तों पर दस-बीस गज की दूरी प्रत्येक के बीच बना कर 20-50 मजदूरों की टोलियाँ आसानी से एक फैक्ट्री के मजदूरों की बातें हजारों फैक्ट्रियों के मजूदरों के बीच पहुँचा सकती हैं। गत्तों वाली यह प्रक्रिया हफ्ता-दस दिन में ही मजदूर पक्ष को ठोस आकार देती दिखने लगती है। मजदूर पक्ष के उभरने से बड़ा डर साहबों के लिये और कोई नहीं है। एक फैक्ट्री के मजदूरों के मामले का हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला बन जाना बर्खास्त-निलम्बित-शर्तों पर हस्ताक्षर वाली शतरंजी चालों का कारगर उपचार है। बैक्सटर मजदूर भी इस पर विचार कर रहे हैं।

निमंत्रण

जून में 29 तारीख वाले रविवार को मिलेंगे। सुबह 10 से देर साँय तक अपनी सुविधा अनुसार आप आ सकते हैं। फरीदाबाद में बाटा चौक से थर्मल पावर हाउस होते हुए रास्ता है। ऑटोपिन झुग्गियाँ पाँच-सात मिनट की पैदल दूरी पर हैं।

Ph. 0129-6567014
E-mail<baatein1@yahoo.co.uk>

फोन करें, पोस्ट कार्ड डालें

1. केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त, भविष्य निधि भवन
   14 भीकाजी कॉमा प्लेस
   नई दिल्ली—110066 ईमेल <cpfc@epfindia.gov.in>
   Ph. 011-26172671, 011-26189910
2. महानिदेशक, कर्मचारी राज्य बीमा निगम, पंचदीप भवन,
   सी आई जी रोड़, नई दिल्ली-110002
   Ph. 011-23235391 Fax : 011-23237136
   ईमेल <dir-gen@esic.nic.in>
3. मुख्य मन्त्री,चौथी मंजिल, हरियाणा सचिवालय, चण्डीगढ
   फोन नं. 0172-2749396 (ऑफिस), 0172-2740877 (निवास)
4. श्रम मन्त्री, छठी मंजिल, हरियाणा सचिवालय, चण्डीगढ
   फोन नं. 0172-2740145
5. श्रम आयुक्त, 30 बेज बिल्डिंग, पहली मंजिल, सैक्टर-17,
   चण्डीगढ फोन नं. 0172-2701373, 2701266 (फैक्स)
6. श्रम आयुक्त दिल्ली सरकार, 5 शामनाथ मार्ग, दिल्ली—110054
   फोन नं. 23951115, 23962823 (फैक्स)

अन्दर–बाहर के परे जाना

दवाई कम्पनी ***बैक्सटर इन्टरनेशनल*** की आई एम टी मानेसर में प्लॉट 183 सैक्टर-5 स्थित फैक्ट्री में मजदूर मई 2013 से मैनेजमेन्ट के नियन्त्रण से बाहर होते गये हैं। स्त्री और पुरुष मजदूरों ने आपस में बात कर 15 दिन स्लो डाउन किया, उत्पादन 30-40 प्रतिशत पर ला दिया तब इस-उस खाते में डाल कर 1 जून 2013 से कम्पनी ने 2717 रुपये प्रतिमाह बढाने की घोषणा की थी। ऊपर से शान्ति तथा अन्दर ही अन्दर बढती हलचल से मैनेजमेन्ट सितम्बर माह में चौकी और नियन्त्रण बनाये रखने के लिये कम्पनी की वालुज, औरंगाबाद (महाराष्ट्र) स्थित फैक्ट्री में ट्रान्सफर के पत्र देने शुरू किये। यह लीक से परे की बात थी कि बैक्सटर फैक्ट्री में उत्पादन कार्य से सीधे जुड़े सब मजदूर स्थाई अथवा ट्रेनी थे। ट्रान्सफर लैटरों के संग-संग कम्पनी ने उत्पादन कार्य के लिये ठेकेदार के जरिये मजदूर रखने आरम्भ किये और आज की लीक पर आ गई। श्रम विभाग में कई तारीखें और चण्डीगढ में हाई कोर्ट को देख लेने के बाद मजदूरों ने अचानक कदम उठाया। ए और बी शिफ्ट के मजदूर 18 फरवरी 2014 को फैक्ट्री के अन्दर थे तब उन्होंने मिल कर कदम उठाया। बी-शिफ्ट वाले लाइन पर पहुँच जाते हैं तब ए-शिफ्ट वाले छूटते हैं, 18 फरवरी को 2 बजे बी-शिफ्ट से नारा लगा, ए-शिफ्ट वाले लाइन जैसी थी वैसी ही छोड़ कर बाहर निकले, सब मजदूर फैक्ट्री में एक स्थान पर एकत्र हो गये, उत्दपादन में ठेकेदार के जरिये रखे कई मजदूर भी संग-संग बैठे। हड़बड़ाई मैनेजमेन्ट ने पुलिस बुलाई। फैक्ट्री मैनेजर और एच आर मैनेजर पुलिस के साथ मजदूरों के पास पहुँचे, बोले कि प्रतिनिधि बाहर आ कर बात कर ले, मजदूरों ने मना कर दिया, सब के सामने बात करने को कहा, मैनेजर चले गये, पुलिस वहीं रही। श्रम उपायुक्त फैक्ट्री पहुँचा। बैक्सटर मैनेजमेन्ट, श्रम अधिकारियों, पुलिस ने खूब कोशिश की पर मजदूर फैक्ट्री से नहीं निकले। रात 10 बजे भी अधिकारी बोले कि जाने के लिये वाहन हैं पर कोई नहीं निकली-निकला। महिला पुलिस के लिये कम्पनी ने रजाई-गद्दों का प्रबन्ध किया, पुरुष पुलिस ने रात कुर्सियों पर बिताई। सत्तर महिला मजदूर और 90 पुरुष मजदूर फर्श पर लेटे। अगले रोज, 19 फरवरी को कामचलाऊ समझौते के बाद रात 10½ बजे स्त्री व पुरुष मजदूर फैक्ट्री से बाहर निकले थे।

मार्च में बैक्सटर फैक्ट्री में माहौल थोड़ा शान्त, थोड़ा सामान्य दिखा......... मैनेजमेन्ट ने 8000-10,000 रुपये तनखा में ठेकेदार के जरिये रखे आई टी आई, डिप्लोमा, सामान्य शिक्षा वालों के प्रशिक्षण के संग परीक्षण की प्रक्रिया आरम्भ की। इन से कभी 8 घण्टे, कभी 12 घण्टे, कभी 16 घण्टे ड्युटी करवाना और ओवर टाइम से इनकार करने वालों को निकाल देना। लगता है कि अप्रैल-अन्त तक अपनी तैयारी से कम्पनी सन्तुष्ट हो गई और तब मैनेजमेन्ट ने मजदूरों को उकसाने का सिलसिला शुरू किया। मजदूरों के लॉकर खुलवा कर चाय के साथ दिये जाते बिस्कुट जो मजदूरों ने खाये नहीं थे, वे जब्त किये — कम्पनी को डर था कि मजदूर कहीं फिर अचानक फैक्ट्री के अन्दर न बैठ जायें और तब यह बिस्कुट उनके लिये उपयोगी रहें! श्रम विभाग में 56 माँगों वाले माँग-पत्र पर ए एल सी के यहाँ खानापूर्ति जारी रही, तारीखें पड़ती रही। और फिर, एक मुखर मजदूर को 21 मई को मैनेजर ने क्वालिटी के बारे में बुलाया, झिक-झिक, फैक्ट्री गेट से बाहर जाओ, ड्रेस चेन्ज नहीं करने देना, गार्डों द्वारा जबरन खींचना, मजदूर के चोट लगना........ मैनेजमेन्ट ने यह सब सुबह 10-11 बजे ए-शिफ्ट मजदूरों के ब्रेक के समय किया। गुण्डागर्दी के खिलाफ पीड़ित मजदूर ने पुलिस को शिकायत की और फैक्ट्री के अन्दर मजदूर एकत्र हुये। कम्पनी ने लाल टेप लगा दी, यानी, मशीनें नहीं चलेंगी। फैक्ट्री में पुलिस आई। मजदूर : हम प्लान्ट चलाने को तैयार। मैनेजमेन्ट : प्लान्ट नहीं चलायेंगे। कम्पनी ने बी-शिफ्ट के लिये वाहन नहीं भेजे। बन्दे अपने खर्चे पर फैक्ट्री पहुँचे, अन्दर नहीं जाने दिया। ए-शिफ्ट वाले 2 बजे बाहर नहीं निकले तो 4-4½ बजे श्रम विभाग से अधिकारी फैक्ट्री पहुँचे और रात 8 बजे समझौता हो गया...... मुखर मजदूर निलम्बित रहेगा, घरेलू जाँच होगी, दवाई फैक्ट्री वाली प्लान्ट की सफाई होगी, इस दौरान की तनखा दी जायेगी और मजदूर छुट्टी पर रहेंगे, प्लान्ट चलेगा उससे पहले मैनेजमेन्ट फोन से मजदूरों को सूचना देगी।

26 मई को साँय मजदूरों को एस एम एस पहुँचे, 27 से शिफ्ट अनुसार ड्युटी पर पहुँचो। ए-शिफ्ट वाले 5.30, 5.40 पर फैक्ट्री पहुँचे तो गेट पर 17 स्त्री व पुरुष मजदूरों के निलम्बन-पत्र चिपके मिले जिनमें लिखा था कि आरोप गम्भीर हैं और आरोप-पत्र बाद में दिये जायेंगे। मजदूरों ने कहा कि ठीक है, 17 बाहर रहेंगे और बाकी हम अन्दर जाते हैं तो कम्पनी अधिकारियों ने आनाकानी कर अन्दर नहीं जाने दिया...... और सुबह 7 बजे श्रम विभाग से लेबर इन्सपैक्टर फैक्ट्री पहुँच गया। मजदूरों से यह जान कर कि वे शर्तों पर हस्ताक्षर कर फैक्ट्री में जाने को तैयार हैं, लेबर इन्सपैक्टर फैक्ट्री के अन्दर गया और दिन-भर अन्दर बैठा रहा। शाम को कम्पनी अधिकारी बोले कि शर्तों पर हस्ताक्षर करने होंगे पर शर्तों वाले कागज जिन पर हस्ताक्षर होने थे उनका कोई अता-पता नहीं। श्रम विभाग में ए एल सी के यहाँ 28 मई को माँग-पत्र पर समझौता वार्ता की तारीख थी और वहाँ कम्पनी ने शर्तों वाला कागज दिखाया।

28 मई को बैक्सटर फैक्ट्री के 300 परमानेन्ट स्त्री व पुरुष मजदूर श्रम विभाग में धरने पर रहे और कम्पनी ने जनरल शिफ्ट में उत्पादन कार्य आरम्भ करवा दिया। ठेकेदार के जरिये रखे 150 मजदूर, 45-50 जे ई और 20 मैनेजर उत्पादन कार्य में लगे हैं। गुड़गाँव में गैस्ट हाउसों में लोग रखे जा रहे हैं और वहाँ से वाहनों में सीधे फैक्ट्री के अन्दर पिछले गेट से ले जाये जाते हैं। पुलिस लगी है। पैकिंग और लोडिंग-अनलोडिंग के 30-40 लोग फैक्ट्री के अन्दर ही रखे जा रहे हैं। गद्दे लगा रखे हैं, खाने-पीने, नशे का प्रबन्ध कम्पनी ने कर रखा है .... दवाई फैक्ट्री के लिये सब नियम-कानून ताक पर रख दिये गये हैं।

बहुत थोड़े में ऊपर दी बातों से भी बिलकुल साफ-साफ दिख रहा है कि कम्पनी-पक्ष ने तैयारी कर मजदूरों पर आक्रमण किया है।

बैक्सटर मजदूर 27 मई को बड़ी यूनियन की बड़ी मीटिंग में गये जहाँ उपस्थित 200 लोगों में इन्टरनेशनल लीडर भी थे। वहाँ अपनी बातें बताई। सांत्वना मिली — बात करते हैं, डिस्कस करते हैं। फिर 28 मई को बड़ी यूनियन के लीडरों **(शेष पृष्ठ चार पर)**

ताश के किले

इस बात को सात-आठ महीने हो गये हैं। सुबह 6½ बजे की शिफ्ट में एक दिन ***होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर*** फैक्ट्री ड्युटी के लिये पहुँचे तो वहाँ जगह-जगह चिपके हाथ से लिखे पर्चों को समूहों में मजदूर पढते दिखे। यह पर्चे नाइट शिफ्ट में चिपकाये गये थे। यह पर्चे ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों ने चिपकाये थे। यूँ तो फैक्ट्री में 1800 स्थाई मजदूर भी हैं पर वर्ष में 22 लाख-25 लाख दुपहिया वाहनों का उत्पादन ठेकेदारों के जरिये रखे 6000 मजदूरों द्वारा किया जाना वास्तविकता है। टेम्परेरी के संग परमानेन्ट वरकर भी पर्चे पढ रहे थे। विभागों में पर्चे उन स्थानों पर लगाये गये थे जहाँ बन्दे इकट्ठे होते हैं। काफी मजदूरों ने पर्चे पढे। फैक्ट्री में हड़कम्प मच गई। हड़बड़ाई मैनेजमेन्ट ने सेक्युरिटी गार्डों से पर्चे फड़वाये — जनरल शिफ्ट के पहुँचने से पहले ही पर्चे फाड़ दिये थे। मजदूरों के इस छोटे-से कदम से होण्डा कम्पनी इतनी घबरा गई कि कम्पनी से अपनी घबराहट छिपाई नहीं जा सकी। फटाफट बहुत सख्ती, सब कुछ टाइट। सेक्युरिटी को आदेश : तीन-चार बन्दे एकसाथ कहीं भी खड़े नहीं हों। फैक्ट्री में जगह-जगह तो कैमरे लगे ही हैं, फटाफट और कैमरे लगवाये, एक-एक विभाग में 3-4 कैमरे बढा दिये। रात में सेक्युरिटी गार्ड फैक्ट्री में मेन-मेन गेटों पर रहते थे, पर्चों के बाद हर विभाग में हर कोने पर रात को सेक्युरिटी गार्ड लगा दिये। विभागों में गेट लगे हैं पर खराब हो रखे थे, वरकरों ने शोर्ट कट रास्ते बना रखे थे, पर्चों के बाद वे सब गेट ठीक करवाये और मैनेजमेन्ट ने वे सब लॉक करवा दिये। नाइट शिफ्ट में वरकरों पर अपनी डिपार्ट से दूसरी डिपार्ट जाने पर रोक लगा दी। आई एम टी मानेसर में होण्डा फैक्ट्री में दस दिन तक लालकिले पर पंछी भी पँख नहीं मार सकते वाला तामझाम रहा।

अन्दर–बाहर के परे जाना..

(पृष्ठ तीन का शेष)

से बात की तो वे बोले कि आपके बारे में चर्चा करके कोई बड़ा ठोस कदम उठायेंगे। लीडरों ने यह भी कहा कि अगले हफ्ते आपको कुछ नया मिलेगा, कुछ नया दिखेगा...... नया हुआ है फैक्ट्री में यूनियन को पंजीकरण नम्बर मिलना।

28 मई को डी सी गुड़गाँव को ज्ञापन देने के बाद 29 मई से बैक्सटर स्थाई मजदूर फैक्ट्री गेट पर बैठे हैं। हाल ही में गुड़गाँव में ***बजाज मोटर*** फैक्ट्री में निलम्बन-शर्तों पर हस्ताक्षर वाली प्रक्रिया से बैक्सटर मजदूर परिचित हैं और वह सब उनके साथ दोहराया नहीं जाये इसके लिये कदमों के बारे में जानकारियाँ एकत्र करने तथा सोच-विचार में लगे हैं। बजाज मोटर फैक्ट्री में 24 फरवरी को सुबह 6 बजे मजदूर ड्युटी के लिये पहुँचे तब 15 स्थाई मजदूरों का निलम्बन नोटिस, बाकी मजदूर गुड कन्डक्ट का फार्म भरें, और 200 पुलिसवाले फैक्ट्री के अन्दर तथा बाहर। पौने तीन सौ स्थाई मजदूर और ठेकेदारों के जरिये रखे 1500 मजदूर अन्दर नहीं गये तथा सब लोग गेट पर बैठे, श्रम विभाग में तारीखें, जिला व प्रान्तीय यूनियन नेताओं की यह कर देंगे-वह कर देंगे की बातें, फैक्ट्री गेट पर जब-तब सभा में लीडरों के भाषण, सरकार को ज्ञापन और चेतावनी वाले पत्र, और समय काटने के लिये फैक्ट्री गेट पर मजदूर ताश खेलने लगे। कुछ दिन बाद ही ठेकेदारों के जरिये रखे 1500 मजदूर गेट से चलते बने। दूसरी तरफ कम्पनी ने 24 फरवरी से ही स्टाफ, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये नये मजदूर रख कर फैक्ट्री में उत्पादन जारी रखा। एक महीना बीता, दूसरा महीना भी बीत गया..... बजाज मोटर स्थाई मजदूरों को थका कर कम्पनी-पक्ष ने 30 अप्रैल को किये समझौते में मजदूरों पर अपनी बातें थोपी। कुछ विस्तार के लिये मजदूर समाचार के अप्रैल तथा मई अंक देखें।

1992-2002 के दौरान बहुत बड़े पैमाने पर स्थाई मजदूरों की छँटनी के दौरान कम्पनियों की एक शतरंजी चाल थी : अवकाश के दिन के बाद सुबह ड्युटी के लिये पहुँचते मजदूर गेट पर कुछ बर्खास्त-कुछ निलम्बित मजदूरों के कागज चिपके पाते और बाकी के प्रवेश के लिये शर्तों पर हस्ताक्षर की अनिवार्यता। लीडर लोग शर्तों पर दस्तखत को हाथ कटाना कहते। सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर। मैनेजमेन्टें इसे मजदूरों द्वारा गैर-कानूनी हड़ताल कहती और यूनियन नेता इसे कम्पनी द्वारा गैर-कानूनी तालाबन्दी कहते। श्रम विभाग में गैर-कानूनी हड़ताल अथवा गैर-कानूनी तालाबन्दी पर तारीख-दर-तारीख.........एक-दो-तीन-चार महीने फैक्ट्री के बाहर कर मजदूरों को थका डालना (मुम्बई में ***हिन्दुस्तान लीवर*** फैक्ट्री में मजदूरों को थकाने में डेढ वर्ष लगा था)। इस प्रकार कई फैक्ट्रियों में मजदूरों पर छँटनी थोपी गई।

बहुत बड़े पैमाने पर हुई उन छँटनियों के बाद आज वाले हालात बने जहाँ आमतौर पर फैक्ट्रियों में 5-10-15-20 प्रतिशत मजदूर स्थाई हैं और 80-85-90-95 प्रतिशत मजदूर अस्थाई हैं। विधान-संविधान फैक्ट्री में यूनियन की सदस्यता को स्थाई मजदूरों तक सीमित करता है। (शेष पृष्ठ दो पर)

सऊदी अरब में तीसरी धारा..........

(पृष्ठ एक का शेष)

फिर पुलिस आ कर हवा में गोलियाँ चला कर गई। और फिर उसके अगले दिन भी।

इस तरह डोरमेट्रियों से नहीं निकलना और साइट पे काम करने नहीं जाना साल में 7-8 बार तो हो ही जाता है। कभी दो दिन-चार दिन, तो कभी महीने-भर डोरमेट्रियों में अलग ही रंगत रहती है। बीच-बीच में फोरमैन, इंजीनियर, मैनेजर का रिक्वेस्ट करने का सिलसिला जारी रहता है।

5-6000 वरकरों का अपने बीच बात करके निवास स्थल से ना निकलना और कार्यस्थल पे ना पहुंचना एक अद्भुत राह है। सऊदी अरब में कन्सट्रक्शन वरकरों द्वारा वहाँ बनाई इस तीसरी धारा को हम सलाम करते हैं।■

✶ *अपने अनुभव व विचार मजदूर समाचार में छपवा कर चर्चाओं को और बढाइये। नाम नहीं बताये जाते और अपनी बातें छपवाने के कोई पैसे नहीं लगते।*

✶ *बाँटने वाले फ्री में यह करते हैं। सड़क पर मजदूर समाचार लेते समय इच्छा हो तो बेझिझक पैसे दें।*

✶ *महीने में एक बार छापते हैं, 12,000 प्रतियाँ निःशुल्क बाँटने का प्रयास करते हैं। चर्चाओं के लिए समय निकालें।*

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए रौनिजा प्रिन्टर्स फरीदाबाद से मुद्रित किया। RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73/12-14
सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी—551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।